Deutscher Bundestag **Drucksache 16/7380**

16. Wahlperiode 03. 12. 2007

Antwort
der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Werner Dreibus, Dr. Barbara Höll, Ulla Lötzer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 16/7195 –**

Entgeltdiskriminierung von Frauen im öffentlichen Dienst

Vorbemerkung der Fragesteller

Im Antrag „Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt stärken" (Bundestagsdrucksache 16/4558 vom 7. März 2007) der Koalition der Fraktionen der CDU/CSU und SPD werden die Unterschiede in den Erwerbseinkommen zwischen Frauen und Männern benannt und die Tarifpartner ermutigt, Entgeltungleichheit bei gleichwertiger Arbeit zwischen den Geschlechtern zu beseitigen. Dabei soll der Bund als Arbeitgeber eine Vorreiterrolle einnehmen. Im „Ersten Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz" (Bundestagsdrucksache 16/3776 vom 7. Dezember 2006) stellt die Bundesregierung die Situation weiblicher Beschäftigter im öffentlichen Dienst dar.

1. Wie hat sich die Teilzeitquote im öffentlichen Dienst, differenziert nach Geschlecht und Tarifgruppe, seit dem 1. Juli 2004 entwickelt?

Die Entwicklung der Teilzeitquote im öffentlichen Dienst ergibt sich aus den beigefügten Anlagen.

In Anlage 1 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten des gesamten öffentlichen Dienstes (Bund, Länder, Kommunen und sonstige unter deren Rechtsaufsicht stehende öffentlich-rechtliche Einrichtungen) für die Jahre 2004, 2005 und 2006 jeweils zum Stichtag 30. Juni eines Jahres dargestellt.

In Anlage 2 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten in der Bundesverwaltung einschließlich der der Rechtsaufsicht des Bundes unterstehenden öffentlich-rechtlichen Einrichtungen abgebildet.

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums des Innern vom 29. November 2007 übermittelt.
Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

2. Wie hat sich die Personalpolitik des öffentlichen Dienstes gleichstellungsorientiert seit dem 1. Juli 2004 entwickelt?

Die Gleichstellung in der Bundesverwaltung wird im wesentlichen durch das Bundesgleichstellungsgesetz gewährleistet, das gemäß § 2 von allen Beschäftigten bei der Aufgabenwahrnehmung zu beachten ist. Die Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes im Rahmen der Personalpolitik in der Bundesverwaltung seit dem 1. Juli 2004 wird Gegenstand des Zweiten Erfahrungsberichts der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz sein. Der für den Berichtszeitraum 1. Juli 2004 bis 30. Juni 2008 noch zu erstellende Bericht wird Grundlage für weitere Handlungsperspektiven sein.

3. Wie wirkt sich der Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) seit seiner Einführung am 1. Oktober 2005 im Bezug auf die Entgeltdiskriminierung von Frauen, insbesondere in Fragen der Leistungsbewertung, aus?

Der am 1. Oktober 2005 in Kraft getretene TVöD ist nicht diskriminierend. Die Diskriminierungsfreiheit des neuen Tarifrechts war eines der wesentlichen Ziele bei den Tarifverhandlungen zur Neugestaltung des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes aus dem Jahr 2003.

Der am 1. Januar 2007 in Kraft getretene Tarifvertrag über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes (LeistungsTV-Bund) verpflichtet zur diskriminierungsfreien Einführung und Anwendung der Regelungen zum Leistungsentgelt und trifft Vorkehrungen gegen mögliche Benachteiligungen. Der LeistungsTV-Bund bietet nach Auffassung des GenderKompetenzZentrums eine gute Grundlage für eine diskriminierungsfreie Einführung des Leistungsentgelts auf Ebene der Dienststellen und Betriebe (GenderKompetenzZentrum, Gleichstellungsorientierte Umsetzung der Leistungsbezahlung im öffentlichen Dienst, Stellungnahme vom 22. Januar 2007).

- Es wird ausdrücklich betont, dass Transparenz und Diskriminierungsfreiheit bei Anwendung und Ausfüllung des Tarifvertrages sicherzustellen sind, wobei der „Grundsatz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und das „Leitprinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gender-Mainstreaming)“ besonders hervorgehoben werden (Präambel des LeistungsTV-Bund).
- Die Leistungsfeststellung erfolgt durch transparent ausgestaltete Instrumente (Zielvereinbarungen und systematischer Leistungsbewertung, §§ 4 bis 6 LeistungsTV-Bund).
- Eine besondere Teilzeitregelung legt fest, dass sich die Leistungsanforderungen auf die individuell vereinbarte Arbeitszeit beziehen und in dieser erreichbar sein müssen (§ 3 Abs. 2 und § 11 Abs. 6 LeistungsTV-Bund).
- Der Tarifvertrag ermöglicht durch ein verwaltungsinternes Beschwerdeverfahren (§ 13 LeistungsTV-Bund), die Mitwirkung einer von Dienststelle und Personalvertretung paritätisch besetzten Kommission (§ 14 LeistungsTV-Bund) sowie durch Vorgaben für die statistische Auswertung (§ 12 Abs. 2 LeistungsTV-Bund) ein systematisches, auch gleichstellungsorientiertes Controlling.

4. Wann, und wenn ja, wie wurde die Fortbildung im öffentlichen Dienst gleichstellungsorientiert umgestaltet?

   Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung im Bundesministerium des Innern (BAköV) hat als zentrale Fortbildungseinrichtung der Bundesverwaltung bereits Anfang 2005 die Inhalte ihrer Fortbildungsangebote auf eine ausreichende Berücksichtigung von Gender-Mainstreaming-Aspekten hin überprüft und – wo notwendig – die entsprechenden Seminarkonzeptionen gemeinsam mit den eingesetzten Dozentinnen und Dozenten überarbeitet.

Im Oktober 2006 befassten sich die „Brühler Gleichstellungstage“, eine gemeinsame Fachfortbildungsveranstaltung der BAköV und der Fachhochschule des Bundes, mit der Umsetzung des TVöD in der Bundesverwaltung. Diese Tagung wurde von ca. 300 Gleichstellungsbeauftragten und Personalverantwortlichen besucht, die insbesondere die gleichstellungsrelevanten Aspekte des neuen Tarifrechts erörterten.

Seit Juli 2007 – bis Mai 2009 – führt die BAköV gemeinsam mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend das Projekt „Gender-Aspekte in der Fortbildung“ durch. Innerhalb dieses Projekts werden folgende vier Produkte zu einer weiteren gleichstellungsorientierten Optimierung der Seminare entwickelt:

a) Arbeitshilfe zur Integration von Gender Mainstreaming in Lehrveranstaltungskonzepte,

b) Übergreifende Vorschläge für gleichstellungsorientierte Methodik und Didaktik,

c) Gleichstellungsorientierte Evaluationsmaterialien zur Qualität der Lehre (z. B. Selbstevaluationsbogen für Lehrende, schriftlicher Teilnehmerfragebogen)

d) Arbeitshilfe/Checkliste zur Auswahl von Lehrpersonal.

5. Ist den im Bericht festgestellten Umsetzungsdefiziten des Bundesgleichstellungsgesetzes (insbesondere in Bezug auf Frauen in Führungspositionen und Frauen in geringer bezahlten Tätigkeiten) entgegengewirkt worden?

   Wenn ja, mit welchen Mitteln?

   Wenn nein, warum nicht?

Der Erste Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz wurde Ende 2006 vorgelegt. Zur Beseitigung festgestellter Umsetzungsdefizite bedarf es sorgfältiger Ursachenanalysen und umfassender Prüfung, welche wirksamen Gegenmaßnahmen in Betracht kommen. In einem ersten Schritt wurde die Broschüre zum Bundesgleichstellungsgesetz, die sich als unverzichtbare Arbeitshilfe für alle Gleichstellungsbeauftragten und Personalverantwortlichen erwiesen hat, überarbeitet, um die Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes verstärkt in den Blick zu rücken. Die Broschüre wird demnächst erscheinen. Eine Abfrage bei den Ressorts konnte in der Kürze der Frist für die Beantwortung der Kleinen Anfragen nicht durchgeführt werden.

6. Beabsichtigt der Bund als Arbeitgeber in der kommenden Tarifrunde im öffentlichen Dienst weitere Schritte tarifpolitisch umzusetzen, die der Entgeltdiskriminierung von Frauen im öffentlichen Dienst entgegen wirken?

   Wenn ja, welche sind das?

   Wenn nein, warum nicht?

Tarifpolitische Strukturfragen im Zusammenhang mit einer geschlechtergerechten Entgeltgestaltung sind Gegenstand der Verhandlungen zu einer Entgeltordnung zum TVöD und werden nach gegenwärtigem Stand nicht Thema der Lohnrunde 2008 sein. Im Rahmen dieser Eingruppierungsverhandlungen wird der Arbeitgeber Bund gemeinsam mit seinen Tarifpartnern eine diskriminierungsfreie Ausgestaltung auch der neuen Regelungen erarbeiten.

7. Welche Rolle spielt die diskriminierungsfreie Leistungsbewertung im Projekt „Verankerung von Gender Mainstreaming in der Fortbildung des Bundes“?

Hierzu wird auf die Antwort zu Frage 4 verwiesen. Die weitere gleichstellungsorientierte Optimierung erstreckt sich grundsätzlich auf alle zu vermittelnden Lehrinhalte.

Anlage 1

Statistisches Bundesamt
VIC/41100050/PS

21.11.2007

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nach Einstufung und Geschlecht[1]

Besoldungs-, Gehalts-, Lohn- oder Entgeltgruppe	30.06.2006			30.06.2005			30.06.2004		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter[2]									
B11-B1,R10-R3,C4,W3	0,5%	3,6%	0,9%	0,4%	3,2%	0,7%	0,4%	3,3%	0,7%
A16,R2,C3	0,8%	8,1%	2,0%	0,7%	7,8%	1,8%	0,8%	7,5%	1,7%
A15,R1,C2	2,3%	23,0%	7,8%	2,1%	22,6%	7,4%	2,0%	22,1%	7,0%
A14,C1	7,8%	46,1%	20,6%	7,5%	45,6%	19,7%	7,1%	45,1%	18,8%
A13	13,1%	51,1%	33,2%	12,2%	49,9%	31,9%	11,2%	49,0%	30,4%
A16gD L-A13gD L	8,4%	42,9%	30,0%	8,2%	42,6%	29,4%	7,9%	42,2%	28,8%
A14gD,A13gD	3,6%	27,1%	8,9%	2,1%	26,6%	7,5%	1,9%	24,1%	6,5%
A12	6,7%	53,3%	36,0%	6,3%	52,6%	35,6%	5,7%	52,0%	34,8%
A11	3,6%	49,3%	21,2%	3,3%	48,2%	20,4%	3,1%	46,7%	19,6%
A10	2,6%	44,6%	20,0%	2,5%	43,7%	19,3%	2,2%	42,1%	18,4%
A9	1,7%	30,0%	9,9%	1,6%	29,5%	9,5%	1,4%	28,6%	8,8%
A8	1,8%	41,5%	14,7%	1,6%	40,3%	13,8%	1,4%	38,8%	12,7%
A7	1,6%	34,8%	15,0%	1,5%	32,9%	14,0%	1,3%	31,2%	13,2%
A6	2,4%	20,5%	12,1%	2,3%	19,6%	11,5%	1,9%	18,2%	10,5%
A5	2,8%	22,9%	4,7%	2,5%	23,4%	4,4%	1,9%	16,8%	3,4%
A 4	2,3%	16,2%	5,3%	2,1%	15,0%	4,8%	2,0%	14,3%	4,5%
A 3	1,5%	16,9%	4,8%	1,3%	13,1%	3,9%	0,5%	14,9%	3,7%
A 2	0,0%	6,3%	1,7%	10,0%	28,3%	13,3%	10,7%	17,5%	12,2%
Zusammen	4,2%	44,0%	21,1%	3,8%	43,2%	20,3%	3,6%	42,3%	19,4%
Angestellte[3]									
BAT I	8,6%	14,3%	9,9%	4,1%	10,3%	5,2%	3,5%	10,4%	4,6%
BAT Ia	5,3%	19,2%	9,7%	4,7%	23,5%	10,7%	4,2%	22,3%	9,0%
BAT Ib	7,1%	31,1%	16,0%	6,5%	33,2%	16,6%	6,0%	32,1%	15,9%
BAT IIa hD, BAT II hD	33,7%	51,8%	42,2%	28,7%	46,3%	37,1%	27,4%	43,6%	35,1%
BAT IIb hD	23,9%	56,7%	36,3%	21,8%	42,1%	30,6%	19,1%	38,9%	27,7%
BAT IIS,IIS,Kr XIII	13,0%	25,0%	20,6%	10,4%	34,6%	22,0%	9,2%	28,3%	18,1%
BAT III,Kr XII	15,1%	48,5%	36,9%	12,4%	50,1%	33,6%	11,6%	47,7%	32,2%
BAT IVa,Kr X, Kr XI	11,6%	44,0%	29,6%	8,2%	38,4%	23,1%	7,8%	37,9%	22,6%
BAT IVb, Kr IX	12,6%	37,0%	28,1%	13,3%	37,9%	28,8%	13,1%	37,4%	28,2%
BAT Va	25,8%	45,6%	36,4%	29,5%	45,1%	35,6%	21,9%	43,9%	30,2%
BAT Vb gD,Kr VIII, Kr VII	11,7%	38,1%	30,9%	10,6%	36,4%	28,5%	11,5%	36,6%	28,8%
BAT Vb Fg1c mD S, Kr VII mD S	4,7%	32,7%	23,1%	4,8%	34,1%	23,1%	4,7%	33,5%	22,4%
BAT Vc, Kr. VI	9,3%	42,3%	35,1%	7,8%	46,3%	38,4%	7,8%	45,0%	37,3%
BAT VIa,BAT VIb, Kr. Va,V,IV	11,5%	42,5%	37,4%	8,9%	45,5%	38,9%	9,0%	44,2%	37,9%
BAT VII, Kr.III	10,9%	50,8%	44,2%	7,7%	52,6%	44,4%	8,0%	51,7%	43,9%
BAT VIII mD	18,5%	50,3%	42,2%	15,9%	55,9%	45,1%	16,6%	55,6%	45,4%
BATVIII eD S	14,0%	48,7%	37,8%	14,6%	50,5%	41,5%	14,2%	57,9%	42,8%
BAT IXa, Kr.II	13,7%	43,4%	32,4%	14,1%	53,8%	42,3%	11,3%	50,8%	39,4%
BAT IXb	26,7%	64,9%	54,2%	14,7%	60,9%	45,8%	11,9%	59,1%	44,1%
BAT IX, Kr I	45,7%	70,5%	61,0%	47,1%	77,2%	69,7%	44,9%	75,2%	67,5%
BAT X	27,0%	54,5%	44,5%	43,0%	66,1%	58,9%	27,6%	51,5%	42,7%
Sonstige	30,1%	45,1%	37,7%	44,0%	43,1%	43,5%	52,6%	53,0%	52,8%
Zusammen	19,1%	43,5%	34,9%	14,3%	45,0%	35,2%	14,0%	44,3%	34,7%
Arbeiterinnen und Arbeiter[3]									
Lohngruppe 9	1,0%	42,5%	3,8%	1,3%	23,7%	1,7%	1,1%	25,4%	1,8%
Lohngruppe 8	1,1%	29,6%	1,9%	1,1%	22,3%	1,6%	1,1%	20,3%	1,5%
Lohngruppe 7	6,2%	34,6%	8,5%	3,6%	38,6%	5,7%	3,4%	37,1%	5,4%
Lohngruppe 6	2,5%	29,1%	6,0%	1,6%	26,2%	3,0%	1,7%	25,8%	3,1%
Lohngruppe 5	2,2%	28,0%	4,4%	2,2%	29,1%	4,1%	2,2%	28,3%	4,0%
Lohngruppe 4	3,9%	35,1%	9,3%	4,6%	42,0%	9,2%	4,4%	40,0%	8,7%
Lohngruppe 3	6,9%	42,2%	28,3%	5,6%	43,4%	20,0%	5,9%	42,1%	19,6%
Lohngruppe 2	12,1%	52,1%	36,5%	13,9%	69,7%	52,6%	14,8%	66,3%	48,9%
Lohngruppe 1	20,4%	75,3%	71,1%	36,9%	90,7%	87,7%	38,4%	89,7%	84,8%
Sonstige	-	-	-	12,2%	56,7%	26,1%	17,3%	58,0%	28,2%
Zusammen	4,2%	53,3%	19,0%	4,6%	71,2%	27,7%	5,4%	70,3%	28,2%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach TVöD eingestuft sind[3]									
E15	4,3%	29,7%	12,9%	-	-	-	-	-	-
E14	8,4%	35,4%	20,8%	-	-	-	-	-	-
E13	10,5%	40,5%	22,9%	-	-	-	-	-	-
E12	4,2%	26,8%	10,7%	-	-	-	-	-	-
E11	5,0%	29,7%	14,5%	-	-	-	-	-	-
E10	6,2%	30,3%	17,7%	-	-	-	-	-	-
E9	10,9%	37,1%	27,6%	-	-	-	-	-	-
E8	5,3%	50,7%	40,0%	-	-	-	-	-	-
E7	5,5%	44,2%	31,9%	-	-	-	-	-	-
E6	3,3%	48,1%	30,9%	-	-	-	-	-	-
E5	4,1%	56,0%	34,4%	-	-	-	-	-	-
E4	5,6%	52,5%	15,2%	-	-	-	-	-	-
E3	8,5%	55,6%	32,0%	-	-	-	-	-	-
E2	26,2%	90,0%	83,4%	-	-	-	-	-	-
E1	32,0%	90,2%	77,0%	-	-	-	-	-	-
Zusammen	6,6%	51,4%	34,1%	-	-	-	-	-	-

1) Ohne Beschäftigte in Altersteilzeit und Personal in Ausbildung
2) Einschließlich Dienstordnungsangestellte
3) Mit Einführung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) wurden die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bundesbereich und im kommunalen Bereich im Oktober 2005 in die Entgeltgruppen des TVöD überführt. Daher sind die Daten bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte) zwischen dem 30.6.2005 und dem 30.6.2006 nicht vergleichbar.

Anlage 2

Statistisches Bundesamt
VIC/4110005Q/PS

21.11.2007

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten des öffentlichen Bundesdienstes nach Einstufung und Geschlecht[1]

Besoldungs-, Gehalts-, Lohn- oder Entgeltgruppe	30.06.2006			30.06.2005			30.06.2004		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter[2]									
B11-B1,R10-R3,C4,W3	0,4%	6,1%	1,0%	0,2%	5,8%	0,8%	0,4%	5,5%	0,9%
A16,R2,C3	0,9%	8,1%	2,0%	0,7%	10,6%	2,1%	0,9%	8,9%	1,9%
A15,R1,C2	2,2%	25,0%	7,1%	1,9%	24,4%	6,4%	1,8%	23,5%	6,0%
A14,C1	2,7%	31,6%	10,7%	2,6%	29,9%	9,8%	2,6%	28,5%	9,2%
A13	1,9%	20,5%	8,4%	2,3%	21,0%	8,8%	2,0%	19,3%	7,6%
A14gD, A13gD	1,5%	24,2%	5,4%	1,3%	22,8%	4,7%	1,4%	21,9%	4,3%
A12	2,1%	27,6%	7,8%	1,9%	26,0%	6,7%	1,8%	24,8%	6,2%
A11	3,0%	38,4%	16,2%	2,7%	37,0%	15,1%	2,8%	34,7%	13,8%
A10	3,0%	39,7%	20,7%	2,6%	39,0%	19,8%	2,4%	37,1%	19,1%
A9	1,0%	12,8%	2,8%	1,0%	13,0%	3,0%	0,9%	13,0%	2,9%
A8	1,5%	32,6%	6,4%	1,5%	31,0%	5,8%	1,3%	29,1%	5,1%
A7	1,6%	34,2%	11,3%	1,4%	33,8%	10,0%	1,3%	32,2%	9,9%
A6	1,5%	16,5%	5,9%	1,1%	15,4%	5,4%	1,0%	13,9%	4,6%
A5	2,2%	24,3%	5,0%	2,3%	25,4%	5,0%	1,8%	21,1%	3,9%
A 4	2,4%	15,2%	6,3%	2,1%	15,7%	6,0%	2,1%	13,3%	5,4%
A 3	2,1%	14,9%	6,3%	2,5%	11,1%	5,4%	0,5%	10,6%	3,5%
A 2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	1,2%
Zusammen	1,7%	30,8%	9,1%	1,6%	29,8%	8,5%	1,5%	28,3%	7,8%
Angestellte[2]									
BAT I	-	-	-	1,2%	5,6%	1,9%	1,2%	4,1%	1,7%
BAT Ia	-	-	-	2,9%	22,7%	9,6%	2,6%	21,2%	8,7%
BAT Ib	-	-	-	5,2%	31,5%	14,8%	5,4%	30,0%	14,2%
BAT IIa hD, BAT II hD	-	-	-	11,5%	33,2%	20,8%	11,3%	32,7%	20,4%
BAT IIb hD	-	-	-	4,4%	27,2%	9,5%	5,9%	31,4%	11,1%
BAT IIS,IIS,KrXIII	-	-	-	3,6%	22,4%	7,8%	3,2%	19,8%	7,0%
BAT III,Kr XII	-	-	-	3,9%	22,6%	10,3%	4,1%	21,8%	10,0%
BAT IVa,KrX, KrXI	-	-	-	4,2%	24,0%	12,5%	4,1%	22,9%	11,8%
BAT IVb, Kr IX	-	-	-	4,3%	27,0%	17,1%	4,4%	26,8%	16,9%
BAT Va	-	-	-	5,0%	22,5%	10,8%	3,3%	33,6%	17,4%
BAT Vb gD,KrVIII, KrVII	-	-	-	4,2%	23,6%	16,2%	4,9%	25,2%	17,3%
BAT Vb Fg1c mD S, Kr VII mD S	-	-	-	2,9%	31,2%	21,3%	2,8%	30,7%	20,7%
BAT Vc, Kr. VI	-	-	-	5,0%	37,3%	28,1%	5,1%	35,2%	26,5%
BAT VIa,BAT VIb, Kr. Va,V,IV	-	-	-	3,2%	35,1%	28,1%	3,0%	33,7%	26,8%
BAT VII, Kr.III	-	-	-	3,2%	36,1%	29,2%	2,8%	35,6%	28,7%
BAT VIII mD	-	-	-	8,6%	37,2%	30,6%	8,1%	36,4%	29,9%
BATVIII eD S	-	-	-	1,3%	25,3%	8,7%	0,6%	27,1%	9,8%
BAT IX, Kr.I	-	-	-	0,0%	73,5%	64,1%	4,4%	36,1%	22,5%
BAT IXa, Kr.II	-	-	-	5,0%	39,1%	24,2%	6,1%	38,2%	22,5%
BAT IXb	-	-	-	9,0%	33,8%	21,8%	15,0%	19,7%	18,1%
BAT X	-	-	-	15,4%	31,2%	26,4%	66,7%	76,3%	75,0%
Sonstige	-	-	-	3,2%	20,0%	14,9%	5,8%	13,8%	11,7%
Zusammen	-	-	-	4,2%	32,1%	22,8%	4,3%	32,2%	22,8%
Arbeiterinnen und Arbeiter[3]									
Lohngruppe 9	-	-	-	0,7%	18,8%	0,9%	0,4%	18,8%	0,7%
Lohngruppe 8	-	-	-	0,9%	28,8%	1,6%	0,7%	26,1%	1,4%
Lohngruppe 7	-	-	-	1,1%	67,0%	6,7%	1,0%	66,3%	6,5%
Lohngruppe 6	-	-	-	0,7%	23,8%	1,8%	0,7%	28,3%	1,7%
Lohngruppe 5	-	-	-	0,6%	21,2%	2,0%	0,6%	22,1%	2,2%
Lohngruppe 4	-	-	-	0,8%	21,7%	2,4%	0,6%	21,6%	2,2%
Lohngruppe 3	-	-	-	1,1%	22,6%	9,2%	1,0%	22,0%	8,8%
Lohngruppe 2	-	-	-	2,5%	45,0%	25,6%	1,5%	42,5%	23,9%
Lohngruppe 1	-	-	-	5,7%	82,4%	71,0%	7,7%	82,0%	70,8%
Sonstige	-	-	-	2,4%	29,5%	9,1%	2,3%	24,0%	7,2%
Zusammen	-	-	-	1,0%	39,2%	9,5%	0,9%	38,8%	9,5%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach TVöD eingestuft sind[3]									
E15	3,1%	25,2%	11,6%	-	-	-	-	-	-
E14	10,6%	32,8%	19,9%	-	-	-	-	-	-
E13	10,5%	27,1%	17,0%	-	-	-	-	-	-
E12	3,9%	21,9%	9,5%	-	-	-	-	-	-
E11	3,8%	24,6%	13,1%	-	-	-	-	-	-
E10	5,1%	22,6%	13,8%	-	-	-	-	-	-
E9	2,9%	23,6%	15,8%	-	-	-	-	-	-
E8	1,8%	27,0%	13,6%	-	-	-	-	-	-
E7	2,8%	30,5%	22,3%	-	-	-	-	-	-
E6	2,1%	34,3%	21,4%	-	-	-	-	-	-
E5	1,6%	36,2%	22,3%	-	-	-	-	-	-
E4	1,3%	34,7%	6,2%	-	-	-	-	-	-
E3	2,0%	28,8%	14,1%	-	-	-	-	-	-
E2	6,6%	65,0%	54,4%	-	-	-	-	-	-
E1	0,0%	80,0%	65,3%	-	-	-	-	-	-
Zusammen	2,8%	31,2%	19,1%	-	-	-	-	-	-
Sonstige	4,8%	37,3%	24,4%	-	-	-	-	-	-

1) Unmittelbarer und mittelbarer Bundesdienst ohne Beamtinnen und Beamte bei den Postnachfolgeunternehmen.
Ohne Beschäftigte in Altersteilzeit und Personal in Ausbildung
2) Einschließlich Dienstordnungsangestellte
3) Mit Einführung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) wurden die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bundesbereich im Oktober 2005 in die Entgeltgruppen des TVöD überführt. Daher sind die Daten bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte) zwischen dem 30.6.2005 und dem 30.6.2006 nicht vergleichbar.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333